

广州、辐射广东”打造区域名校的发展目标之后,大胆改革,锐意创新,使得学校思想理念为之一变,学风教风为之一新。

优化评价机制。一所学校的实力,关键不在校长,而在教师。但要引领教师群体由被动到主动,由自发到自觉,由无意识到有意识的对学校的教育主张全面支持,对学校的教学实践全情投入,科学合理、公平公正的教学评价机制至为关键。75 中大胆实行了教学工作“升、留、降、改”制度。以学生入学考试的成绩为基础,衡量期中期末是进步还是退步,按评分标准分了四个等级,即跟班上、留任、降级、调离岗位。制度推出一段时间之后,就有几位欠火候的老师“碰壁”,找了担保人,签了保证书,加强学习后才能返岗。一开始,有一些老师有情绪,但大家很快看到了制度实施后带来的显著成效,于是心服口服。75 中的更高明处是他们强调的是评价形成的过程而不是结果,本着注重教师的未来成长与发展,注重学校教育教学的长期目标,有利于增强教师的自省、自励、自强意识,激发教师的内在动力,促使教师的自我调控,主动改进完善,促进专业发展,从而促进学校教育教学质量的全面快速提高。

深化管理体制。75 中分为天平架、燕塘、云宁居三个校区,有着 3000 多名师生,一校三区,师生队伍庞大。针对学校校区多,难于集中管理的现状,75 中立足实际广泛调研,集思广益科学决策,积极探索多校区管理模式,提出了“分级负责,处室统筹,人财统一”的多校区行政管理模式:“年级负责”即各年级成立由校长、中层干部、年级组长和在本年级任课的若干骨干教师组成的领导小组,具体负责本年级教师和班主任的选聘、培训、管理、考核及对应年级学生的纪律教育和常规管理等工作。“处室统筹”,即学校课程计划的执行、德育常规工作的落实、后勤服务提供保障等,均由各职能部门统筹安排,保证了各项工作的协调性。“人财统一”指凡涉及到学校重大的



△学校教师舞蹈队在表演

人事工作、财务收支等,均由集体研究,校长审批,保证了各项决策的公平公开。这样分工明确,权责清晰,学校管理秩序有条不紊不紊,大大提高了办事效率。

强化课程改革。教育的核心力量是什么呢?是课程。课程是学校教育理想的承载平台,是学生、学校、社会三位一体的沟通媒介。但如何实现国家课程的校本化,进一步优化课程结构,真正改变学校内部教育生态,让学生学得更安全、更自由、更快乐,最终让学生能够有更丰富的情感体验,有更广阔的智力背景,有更活跃的思维状态,是 75 中一直以来的追求。基于这样的想法,75 中深入推进课程改革,在遵循国家课程标准的基础上,以“激发求知欲望,倡导自主学习;坚持因材施教,全面提高素质”为目标,打通学科壁垒,实施综合性学习,覆盖学校全面生活的综合性课程改革,注重课程内容的探究性、实践性和多样性,以适应学生的自主学习和个性发展需要,实现学生选课、学分认定和学籍管理的有机结合,开发了充分体现区域文化和学校特色的校本课程,取得了出色的成绩。

3. 师资提升。

为了盘活优质资源,75 中探索出了以“学科核心组”为抓手增强师资的新路子。学校挑选任教三届以上高三、初三的骨干教师为成员,组建“学科核心组”,集中优质资源,带动学校整体师资的提高。“学科核心组”主要开展五个方面的工作:一是组织实施考教分离工作,做到以考促教、以考促学;二是开展“培优治拐”工作,为毕业班开设大讲堂;三是编写教学辅导资料,组织本学科教师研讨教材、大纲、历年考题等,既为学生提供免费的学习资料,也促使教师钻研业务,增强教学针对性;四是辅导学科竞赛;五是加强集体备课,提高教师的教学水平。“学科核心组”的成立对学校教学质量的提高和学校的发展起到了极大的推进作用,不论是学生还是老师都受益匪浅。

完善机制,提升效能。为了提高学校集体备课的有效性,75 中在集体备课上进行了有效的尝试,力争将科组建设成为学习型组织,引导教师进行自我反思,鼓励同伴合作,提高教师的课堂教学及教研的基本能力。各学科以备课组长为